



## Quels sont vos droits

# Hôtellerie - restauration

### Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél : 022 818 03 00 - fax : 022 818 03 99  
courriel : [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch) - site internet : [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

**Travailleuses et  
travailleurs de  
l'hôtellerie-  
restauration,  
vous avez  
des droits !**

***... dans votre intérêt, il s'agit  
de les faire respecter !***

Dans l'hôtellerie-restauration, les conditions de travail (salaires, horaires, congés, vacances, etc.) sont réglées par la Convention collective nationale de travail (CCNT) pour les hôtels, restaurants et cafés, par la Loi sur le travail et par le Code des obligations (CO).

La CCNT est un contrat issu d'une négociation collective entre les partenaires sociaux (syndicats et associations patronales). Elle a pour but d'améliorer les conditions de travail et d'édicter des dispositions spécifiques au secteur.

La CCNT s'applique à tous les travailleurs-euses employé-e-s dans les hôtels, restaurants et cafés; tous les patrons de cette branche sont obligés de la respecter.

Les normes définies dans la CCNT sont des minimaux auxquels tout-e travailleur-euse (étudiant-e, extra, sans-papiers, etc.) employé-e dans un café, restaurant ou un hôtel a absolument droit, quel que soit son contrat de travail (indéterminé, déterminé, payé à l'heure ou au mois, etc.).

Dans ce secteur, de nombreux patrons abusent de leurs employé-e-s

de manières multiples : salaires minimums non respectés, vacances, jours de repos et jours fériés non accordés, heures supplémentaires non payées, délai de licenciement non respecté, 13<sup>e</sup> salaire pas payé, travail de nuit non compensé, etc.

Le SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) a une longue expérience en la matière et est prêt à vous aider à faire respecter les conditions de travail prévues par la CCNT.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des explications sur les principales dispositions prévues par la CCNT. A l'aide de ces informations, il vous sera facile de contrôler vos fiches de salaire, vos jours de repos, vos vacances, jours fériés et heures supplémentaires.

Si quelque chose ne vous paraît pas juste ou pas clair, venez au SIT (voir dernière page)

Nos permanences sont ouvertes à l'ensemble des travailleurs-euses du secteur avec toutefois une priorité accordée aux membres du syndicat. Les non-syndiqués seront informés sur les possibilités et les avantages d'être membre du syndicat SIT.

## I. Début et fin des rapports de travail

### 1. Temps d'essai

Les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai.

Le temps d'essai peut être porté à 3 mois au plus, s'il en a été convenu par écrit.

Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 3 jours. Ce délai peut être prolongé s'il en a été convenu par écrit.

### 2. Délai de congé

Après le temps d'essai, les délais de congé à respecter (par le patron et le/la salarié-e) sont les suivants :

- 1 mois pour la fin d'un mois jusqu'à la 5<sup>e</sup> année de service
- 2 mois pour la fin d'un mois dès la 6<sup>e</sup> année de service

Si vous donnez votre congé, faites-le par écrit, en respectant les délais. Si vous ne respectez pas les délais, votre employeur peut vous retenir 25 % de votre salaire.

## II. Protection contre le licenciement

Après le temps d'essai, l'employeur n'a pas le droit de licencier :

- durant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et cela :
  - durant 30 jours au cours de la 1<sup>re</sup> année de service,
  - durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service,
  - durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service;
- pendant la grossesse et durant les 16 semaines suivant l'accouchement;
- durant les vacances;
- pendant le service militaire ou civil de plus d'un jour.

Le congé donné pendant ces périodes est nul.

Si le congé est donné avant une incapacité de travail, le délai de congé est suspendu et continue à courir après la période de protection susmentionnée.

A la fin des rapports de travail, l'employeur doit vous remettre un certificat de travail. Au cas où celui-ci ne vous satisfait pas, venez au SIT nous le montrer.

## III. Salaires minima genevois dès le 1.1.08

I. Collaborateurs sans apprentissage	3'400.-
II. Collaborateurs avec apprentissage (formation professionnelle initiale ou formation équivalente)	
a) formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale	3'480.-
b) - formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale et avec 7 ans d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	3'730.-
- formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec CFC	3'770.-
III. Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle	
a) Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4'070.-
b) Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4'485.-
c) Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti à temps partiel)	4'485.-
Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il : - lui assigne un travail; - supervise son travail; - évalue son travail; - est la personne de contact pour le collaborateur et; - est le supérieur disciplinaire	
d) Examen professionnel selon article 27, lettre a, LFPr	4'670.-
IV. Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c, ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu de l'article 27, lettre a, LFPr	
a) - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c	
- fonction de cadre équivalente	5'600. <sup>(d)</sup> (4'670.-)
b) - examen prof. sup. conformément à l'article 27, lettre a, LFPr	
- ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c, pendant au moins 5 ans	
- fonction de cadre ou formation équivalente	6'750. <sup>(d)</sup> (5'570.-)
c) Nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b)	
Cuisine	4
Service	6
Hall/réception	3
Économie domestique	6
Autres domaines	3
(d) Pour les catégories IV a) et b), des salaires inférieurs peuvent aussi être convenus par contrat écrit, mais ne doivent pas être inférieurs au montant indiqué entre parenthèses.	

### 2. Salaire des stagiaires

Un-e stagiaire d'une école hôtelière établie en Suisse a droit à un salaire mensuel minimum de Fr. 2'075.-.

Aucune déduction sur le salaire du stagiaire en faveur de l'école n'est autorisée.

### 3. 13<sup>e</sup> salaire

L'acquisition du 13<sup>e</sup> salaire est progressive et dépend des années de service passées auprès d'un même employeur :

- du 1<sup>er</sup> au 6<sup>e</sup> mois 0%
- du 7<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois 50%
- dès la 2<sup>e</sup> année de service 75%
- dès la 3<sup>e</sup> année de service 100%

Le 13<sup>e</sup> salaire est versé au plus tard avec le salaire du mois de décembre.

### 4. Paiement du salaire

Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois. Chaque mois, le patron doit vous remettre un décompte de salaire détaillé.

Lors du dernier jour de travail, le patron doit vous remettre un décompte final (solde vacances, jours fériés, 13<sup>e</sup> salaire, heures supplémentaires) et un certificat de travail.

Venez au SIT pour faire contrôler vos décomptes de salaire, notamment les déductions (AVS, AI, chômage, LPP, etc.).

### 5. Repas

Si vous êtes nourri-e et/ou logé-e par votre employeur, il peut vous déduire les sommes suivantes de votre salaire :

- petit déjeuner Fr. 3.50
- repas de midi Fr. 10.-
- repas du soir Fr. 8.-
- logement, par jour Fr. 11.50

La nourriture doit être saine et suffisante.

Quant au logement, vous devez disposer d'une chambre particulière pouvant être fermée à clef.

## IV. Durée du travail et repos

### 1. Horaire et planning de travail

L'employeur doit informer ses employé-e-s de l'horaire et du planning de travail 14 jours à l'avance.

### 2. Durée du travail

L'horaire de travail est de 42 heures par semaine pour 5 semaines de vacances.

L'employeur peut, par contrat écrit, limiter les vacances à 4 semaines par an s'il abaisse à 41 heures la durée de travail.

Pour les petits établissements (qui n'emploient pas plus de 4 personnes), la durée de travail par semaine est de 45 h. pour 5 semaines de vacances et de 44 h. par semaine pour 4 semaines de vacances, s'il en a été convenu par écrit.

### 3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée de travail convenue.

Ces heures doivent être compensées en temps libre de même durée.

Si la compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires doivent être payées à 125 % du salaire brut.

Le patron doit tenir un décompte précis de toutes les heures effectuées par les employé-e-s et il doit leur faire signer ce décompte chaque mois.

Dans le cas où aucun registre des heures n'a été tenu par l'employeur, c'est le décompte des heures tenu par les travailleurs-euses qui servira de base de calcul.

A cet effet, le SIT met à votre disposition un agenda dans lequel vous pouvez noter vos heures de travail et contrôler ainsi votre temps de travail. Celui-ci pourra servir de preuve en cas de litige avec votre employeur.

### 4. Repos hebdomadaire

Le/la salarié-e a droit à deux jours de repos par semaine et doit bénéficier d'un jour entier de repos par semaine.

L'autre jour de repos peut être octroyé à raison de deux demi-journées. Durant ces demi-journées de repos, la durée de travail ne doit pas excéder 5 heures.

### 5. Pauses

- 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures et demi;
- 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures;
- 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures.

La pause ne compte pas comme temps de travail si le/la travailleur-euse peut quitter sa place de travail et ne plus être à la disposition de son employeur. Dans le cas contraire, elle compte comme temps de travail.

### 6. Travail de nuit

Les heures de travail effectuées entre 23h00 et 6h00 du matin sont considérées comme travail de nuit.

Elles doivent être soit rétribuées avec un supplément de salaire de 25% si le travail de nuit est occasionnel.

Si ces heures de nuit sont effectuées régulièrement, elles donnent droit à une compensation en temps de 10%.

### 7. Jours de congé payés

L'employeur doit accorder à l'employé-e les jours de congé suivants :

- 3 jours de congé en cas de mariage;
- 1 jour de congé pour le mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur;
- 1 jour de congé lors de la naissance d'un enfant;
- 1 à 3 jours de congé lors du décès de l'époux/épouse, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère ou d'un frère ou d'une sœur;
- ½ à 1 jour de congé en cas de recrutement ou inspection militaire;
- 1 à 2 jours de congé en cas de déménagement (selon la distance);
- 2 jours de congé au maximum pour rechercher un emploi, à condition que le contrat de travail soit rompu.

## 8. Vacances

Les employé-e-s ont droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours par année ou 2,92 jours par mois travaillé).

Par contrat écrit, le patron peut n'octroyer que 4 semaines de vacances à condition que la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 41 h. dans les grands établissements et 44 h. dans les petits établissements.

En général, les dates de vacances sont convenues d'entente avec l'employeur. Dans le cas où elles sont fixées par l'employeur, elles doivent être annoncées aux employé-e-s au moins un mois à l'avance.

A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas été pris doivent être payés à raison de 1/30e du salaire mensuel brut.

### 9. Jours fériés

Les employé-e-s ont droit à 6 jours fériés payés par an sur les 9 jours fériés officiels de Genève (1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre).

Si les jours fériés ne sont pas accordés, ils doivent être compensés par un jour de repos supplémentaire.

A la fin des rapports de travail, les jours fériés non compensés doivent être payés à raison de 1/22<sup>e</sup> du salaire brut mensuel.

## V. Compensation du salaire en cas de maladie ou accident

L'employeur est tenu d'assurer le personnel contre les risques d'accident et de maladie.

Durant une incapacité de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, vous devez recevoir durant le délai d'attente 88 % de votre salaire mensuel brut (délai d'attente 2 jours en cas d'accident et de 1 à 60 jours selon les employeurs en cas de maladie).

Après ce délai d'attente, vous êtes assuré à 80% de votre salaire.

En cas de maladie ou d'accident, vous devez présenter un certificat médical à votre employeur dès le premier jour.



## Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél : 022 818 03 00  
fax. 022 818 03 99 - courriel : [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch) - internet : [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

**Permanences (1<sup>er</sup> étage) pour votre secteur sans rendez-vous  
de 14.00 à 17.00 : lundi, mardi, mercredi, vendredi  
- juillet août : seulement lundi, mercredi, vendredi**

### Se syndiquer, un bon moyen de faire respecter la CCNT !

Le SIT est un syndicat qui regroupe 12'000 salarié-e-s de Genève de tous secteurs professionnels et professions, nationalités et statuts. Il est indépendant de tout parti politique, de toute confession et de l'Etat et n'existe que par la volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent des seules cotisations des syndiqué-e-s.

#### Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de

- défendre et faire respecter les intérêts et les droits des travailleuses-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité

donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;

- lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie pour toutes les catégories de travailleuses-euses du canton;
- promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes;
- combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleuses-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- renforcer le droit d'association et la liberté syndicale;
- construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleuses-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

#### Ce que fait le SIT

- actions collectives de défense des droits des travailleuses-euses;
- négociation et signature de conventions collectives de travail;
- défense des droits des travailleuses-euses au tribunal des prud'hommes de Genève et au Tribunal cantonal des assurances;
- intervention auprès de l'Etat pour améliorer la législation sociale;
- il informe, renseigne, conseille les travailleuses-euses; ...

#### Quelques services du SIT

- défense et protection juridique sur les problèmes liés au travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- journal SIT-info, brochures d'information et site internet;
- caisse de chômage;
- contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc..

## Adhérez au syndicat !

Se syndiquer est un droit garanti par la loi. C'est participer collectivement à l'élaboration de la législation sociale et des conventions collectives, et être tenu-e régulièrement au courant de tout ce qui concerne votre vie au travail. Utilisez le bulletin d'adhésion ci-dessous.

**Bulletin d'adhésion** Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts

Présenté-e par :

Nom

Prénom

Né-e le

Sexe

N° AVS

Nationalité

Permis

Adresse (+ c/o)

N° postal

Localité

Tél. fixe

Tél. portable

Adresse e-mail

Employeur/entreprise

Département/service

Profession exercée

Taux d'occupation

%

Salaire brut \_\_\_\_\_ Désire payer la cotisation tous les : 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)

Le montant de la cotisation est mensuel. Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

Genève, le

Signature